

Proces razvoja zaposlenika kao dio HR sustava

Jedinstveni sustav za sve organizacije ne postoji već treba biti prilagođen zahtjevima i mogućnostima svake organizacije

Zaposlenicima treba pružiti:

- Informacije o organizacijskim ciljevima i sustavu upravljanja karijerom
- Mogućnost razgovora o profesionalnim ciljevima
- Podršku u razvoju i povratne informacije o postignućima
- Mogućnost razumijevanja veze između radnog učinka/razvojnih potencijala i karijere

Takav pristup osigurava višestruku dobit za organizaciju:

- Prihvaćanje organizacijskih interesa kao vlastitih
- Usklađenost kompetencija zaposlenika sa zahtjevima posla
- Unapređivanje komunikacije između menadžera i zaposlenika
- Unapređivanje učinka kompanije

Proces razvoja zaposlenika sadrži veći broj koraka npr:

- Savjetovanja o karijeri
- Procjena potencijala za razvoj
    - Procjena prikladnosti pozicije
    - Procjena smjera razvoja
- Razvojni intervju
- Izrada individualnog plana razvoja
- Pregled, rasprava i verifikacija rezultata procesa

Nakon provedbenog cijelog procesa kao rezultat trebamo dobiti:

- Uvid u sposobnosti učenja organizacije
- Definirane top – talente
- Definirane individualne planove razvoja
- Kvalitativni i kvantitativni plan obrazovanja
- Plan sukcesija

Bez obzira za kakav se sustav razvoja odlučili u nekoj kompaniji, svaki bi morao zadovoljiti neke osnovne pretpostavke:

- Individualni razvoj zaposlenika mora biti usklađen sa strategijom organizacije
- U organizaciji mora postojati svijest o tome tko su ključni zaposlenici – zaposlenici visokih potencijala čiji će razvoj donijeti najveću korist organizaciji
- Razvoj zaposlenika treba se odvijati planski, uz suglasnost zaposlenika i menadžera, kako bi se zadovoljile potrebe organizacije, te profesionalni interesi i ambicije zaposlenika
- Odgovornost za razvoj zaposlenika mora biti podijeljena između HR-a (kreiranje sustava, koordiniranje procesa, pomoć u implementaciji) menadžmenta (osiguravanje uvjeta za razvoj, motiviranje, praćenje rezultata, davanje povratne informacije) i zaposlenika (jasno izražavanje potreba i ambicija, samoobrazovanje i razvoj kompetencija)
- Potreba za postojanjem sustava koji e osigurati organizaciji unapređivanje poslovnih rezultata kroz profesionalni razvoj zaposlenika mora biti shvaćena i prihvaćena na samom vrhu organizacije – bez iskrene podrške top-menadžmenta, niti jedan sustav, ma kako idealno bio kreiran, neće se moći u potpunosti primijeniti u praksi, pa patko niti donijeti očekivane rezultate